

ПРАВОВОЙ РАЗБОР

Правовое положение работника при поручении золоудаления без согласия (машинист топливоподачи 3 разряда)

1. Краткая постановка вопроса

Работнику, занимающему должность машиниста топливоподачи 3 разряда, работодатель (начальник) в устной форме вменяет в обязанность выполнение работ по золоудалению, обосновывая это отсутствием в штатном расписании ставки зольщика. Трудовой договор и производственная (должностная) инструкция работника содержание такой работы, по утверждению работника, не предусматривают; письменное согласие на дополнительную работу не оформлялось, доплата не устанавливалась. Требуется установить, вправе ли работник отказаться от выполнения этой работы, каковы правовые последствия отказа (дисциплинарное взыскание, простой, оплата) и какие юридически значимые версии квалификации ситуации возможны.

Ключевой юридический факт, от которого зависит ответ: входит ли золоудаление в трудовую функцию машиниста топливоподачи 3 разряда по его трудовому договору (ст. 57 ТК РФ) и тарифно-квалификационной характеристике (ЕТКС) — либо эта работа является работой по другой профессии («зольщик»), поручаемой дополнительно.

2. Исходная правовая рамка: пределы распорядительной власти работодателя

2.1. Запрет требовать работу, не обусловленную трудовым договором

Императивное правило — **статья 60 Трудового кодекса РФ**: «Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами».

Трудовая функция — обязательное условие трудового договора: **ч. 2 ст. 57 ТК РФ** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Изменение трудовой функции в одностороннем порядке недопустимо (**ст. 72 ТК РФ**: изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, — только по соглашению сторон в письменной форме).

2.2. Роль ЕТКС, профстандарта и производственной инструкции

Содержание трудовой функции раскрывается в тарифно-квалификационной характеристике соответствующей профессии (**ЕТКС**, а также **ст. 195.1-195.3 ТК РФ** о профессиональных стандартах). Для профессии «машинист топливоподачи» характеристика содержится в ЕТКС (выпуск по эксплуатации оборудования электростанций и сетей) и подлежит сверке с актуальной редакцией и с фактической производственной инструкцией конкретной организации.

При этом принципиально важно: **производственная (должностная) инструкция не является частью трудового договора** и не может в одностороннем порядке расширять трудовую функцию. Локальный нормативный акт, ухудшающий положение работников по сравнению с трудовым законодательством и трудовым договором, **не подлежит применению** (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Следовательно, если работодатель «дописал» золотудаление в инструкцию либо ввёл новую инструкцию, а трудовой договор трудовую функцию не менял, — в этой части инструкция не применяется, а требование её исполнять незаконно.

2.3. Отсутствие ставки в штатном расписании — не основание

Штатное расписание — документ работодателя (**ст. 22 ТК РФ**, Постановление Госкомтруда СССР от 05.01.2004 № 1 — в части, не противоречащей ТК РФ). Отсутствие в нём ставки зольщика является **организационной проблемой работодателя** и по общему правилу не создаёт у работника обязанности выполнять работу по отсутствующей профессии. Однако — см. раздел 3, версия А, где та же работа может оказаться частью собственной трудовой функции работника.

Базовый вывод по разделу: работодатель вправе в пределах трудовой функции давать обязательные указания (ст. 22, 189 ТК РФ), но не вправе выходить за её пределы без согласия работника и без оформления, предусмотренного ТК РФ.

3. Версия А: золоудаление входит в трудовую функцию машиниста топливоподачи

Обоснование

Если трудовой договор, производственная инструкция (являющаяся приложением к договору либо введённая с ознакомлением работника) и тарифно-квалификационная характеристика по ЕТКС прямо или по смыслу охватывают работы по удалению золы и шлака (что реально для котельных малой мощности и на некоторых видах топливоподачи), то это — **не дополнительная работа, а часть основной трудовой функции**. В таком случае:

- согласия по ст. 60.2 ТК РФ не требуется;
- доплата по ст. 151 ТК РФ не полагается (нет «дополнительной работы» в смысле ст. 60.2);
- отказ от выполнения такой работы образует **дисциплинарный проступок** (ч. 1 ст. 192 ТК РФ), за который возможно замечание, выговор, увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (при наличии неснятого взыскания).

Условия, при которых версия А работает в пользу работодателя

1. В договоре/инструкции есть прямая формулировка либо она охватывается общим указанием на обслуживание системы шлакозолоудаления.
2. Работник ознакомлен с инструкцией под роспись.
3. Работа не требует иной квалификации (иного разряда), чем 3 разряд машиниста топливоподачи.
4. Работник допущен к самостоятельной работе по данному оборудованию, прошёл обучение, стажировку, проверку знаний, инструктажи (ст. 214, 219 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464).
5. Условия труда на рабочем месте по СОУТ соответствуют фактически выполняемым работам (ст. 212 ТК РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

Практический вывод по версии А

Отказ неправомерен; дисциплинарное взыскание правомерно. **Но** если какие-либо из условий 2-5 не выполнены (не проведено обучение, не выданы СИЗ, СОУТ не учитывает факторы золоудаления) — право на отказ возникает уже по правилам охраны труда, см. раздел 7. При этом даже в рамках версии А работник вправе требовать **доплаты за вредность** (ст. 147 ТК РФ, не менее 4

% тарифной ставки) и внеплановой СОУТ (ч. 1 ст. 17 Федерального закона № 426-ФЗ), если фактически условия труда отклоняются от нормы.

4. Версия Б (основная и наиболее вероятная): зольоудаление — дополнительная работа по другой профессии

4.1. Квалификация

Совмещение профессий (должностей) — выполнение наряду с работой, определённой трудовым договором, **дополнительной работы по другой профессии (должности)** за дополнительную оплату (ч. 1, 2 ст. 60.2 ТК РФ). Работа по профессии «зольщик» является работой по другой профессии — на это, по сути, указывает сам работодатель, обосновывая поручение отсутствием отдельной ставки зольщика.

Не является совмещением и не подпадает под ст. 60.2 только «исполнение обязанностей временно отсутствующего работника» (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ): эта конструкция применима, когда конкретный работник **временнo отсутствует** (отпуск, болезнь, командировка). Отсутствие ставки в штатном расписании вовсе — не временное отсутствие работника, поэтому этот вариант неприменим.

Не является это и «перемещением» (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ): перемещение не меняет трудовую функцию, а здесь меняется именно она.

4.2. Правовые требования к такому поручению

Обязательны **все** элементы:

1. **Письменное согласие работника** (ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ).
2. **Письменное оформление** поручения с указанием профессии, содержания, объёма и **срока** дополнительной работы (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ); на практике — дополнительное соглашение к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).
3. **Доплата** (ст. 151 ТК РФ), размер которой устанавливается **по соглашению сторон** с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.
4. Выполнение дополнительной работы **в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены)** (ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ). Если объём не помещается в смену — требуется совместительство (ст. 60.1, 282 ТК РФ) с отдельным трудовым договором.
5. Соблюдение охраны труда: обучение, инструктаж, СИЗ, медосмотр (ст. 212, 214, 219, 221 ТК РФ).

4.3. Последствия несоблюдения

Устное поручение без письменного согласия и без доплаты — **незаконно**; требование его исполнять противоречит ст. 60 и ст. 60.2 ТК РФ. Отказ работника правомерен и является формой **самозащиты** — прямая норма: **ст. 379 ТК РФ** («В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя... в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором...»), а также **ст. 380 ТК РФ** (запрет преследования за допустимые способы самозащиты).

Дисциплинарное взыскание в таком случае незаконно: дисциплинарный проступок — это неисполнение **возложенных** на работника обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). То же разъяснено в п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2: отказ от выполнения работы, не входящей в круг обязанностей работника, не может расцениваться как нарушение трудовой дисциплины.

4.4. Практический вывод по версии Б

Работник **вправе не выполнять** злостное неисполнение. Отказ следует оформить письменно, с указанием ст. 60, 60.2, 151, 379 ТК РФ и предложением оформить совмещение с доплатой. Более того, работник может инициировать оформление: заявить о готовности выполнять работу при условии надлежащего оформления и доплаты — это переводит конфликт в переговорную плоскость и лишает работодателя довода о «неуправляемости».

5. Версия В: работодатель ссылается на изменение условий трудового договора по ст. 74 ТК РФ

Обоснование и его проверка

Статья 74 ТК РФ допускает изменение определённых сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя **только** при причинах, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), с уведомлением за **два месяца** — и с прямым запретом менять **трудовую функцию** работника.

По этой версии:

- «У нас нет ставки зольщика» — это вопрос **штатного расписания/сокращения**, а не изменения техники или технологии. Суды, как правило,

не признают сокращение штата или отсутствие ставки самостоятельным «организационным условием труда» в смысле ст. 74 ТК РФ без доказательств реального изменения производственного процесса.

- Даже при доказанности организационных изменений **ст. 74 ТК РФ запрещает изменять трудовую функцию** — а поручение золоудаления есть именно изменение функции (другая профессия).
- Процедура ст. 74 ТК РФ всё равно требует: письменное уведомление за 2 месяца, предложение вакансий, а при отказе — увольнение по **п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ**, но не «принудительное» выполнение новой работы.

Практический вывод по версии В

Ссылка на ст. 74 ТК РФ в данной ситуации **дефектна**: отсутствие ставки — не основание, а трудовую функцию по ст. 74 изменить нельзя в принципе. Работник вправе не выполнять работу; увольнение «за отказ» по этому основанию было бы незаконным.

6. Версия Г: работодатель оформляет (или намерен оформить) перевод

Статья 72.1 ТК РФ: перевод — постоянное или временное изменение трудовой функции и (или) структурного подразделения, а также перевод в другую местность; допускается **только с письменного согласия** работника, кроме случаев ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ. Письменное согласие — обязательный элемент (ст. 72, 72.1 ТК РФ).

Отдельно — **ст. 72.2 ТК РФ**: временный перевод без согласия на работу, не обусловленную договором, допустим **только** в исключительных случаях (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия и т. п.) и **на срок до одного месяца**; при этом перевод на работу более низкой квалификации без согласия возможен лишь при катастрофах (ч. 3 ст. 72.2), а оплата — не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 4 ст. 72.2 ТК РФ). Регулярное золоудаление под эти основания не подпадает; «производственная необходимость» как самостоятельное основание в ТК РФ с 2006 года отсутствует.

Практический вывод по версии Г: без письменного согласия перевод невозможен; отказ правомерен; ссылки начальника на «обязанность» без оформления юридически ничтожны.

7. Версия Д: работник выполняет работу — вопросы оплаты и охраны труда

7.1. Оплата при фактическом выполнении

Если работник фактически выполняет золотудаление, возникает самостоятельный блок требований:

- **ст. 129, 132 ТК РФ** — заработная плата зависит от квалификации, сложности, количества и качества труда, запрет дискриминации;
- **ст. 149 ТК РФ** — при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе совмещение профессий), производятся соответствующие выплаты;
- **ст. 151 ТК РФ** — доплата за совмещение;
- **ст. 150 ТК РФ** — оплата при выполнении работ различной квалификации (если поручаемая работа соответствует более высокому разряду);
- **ст. 22 ТК РФ** — обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату.

Конкурирующие позиции судов по взысканию доплаты без оформленного соглашения:

- **Позиция 1 (формальная, встречается в практике):** размер доплаты устанавливается исключительно по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ); при отсутствии соглашения отсутствует и обязательство по конкретному размеру, в иске отказывают.
- **Позиция 2 (защитная, применяется при доказанности фактического выполнения):** если работа фактически выполнялась с ведома или по поручению работодателя (наряды, распоряжения, табели, показания свидетелей, журналы), уклонение от оформления не может лишать работника оплаты — суды взыскивают доплату, определяя размер с учётом содержания и объёма работы, исходя из ст. 22, 129, 132, 149, 151 ТК РФ и недопустимости злоупотребления правом (ст. 10 ГК РФ).

Когда применяется каждая: позиция 1 — при отсутствии доказательств выполнения работы или при явном её выполнении «для себя», без ведома работодателя; позиция 2 — при наличии письменных/свидетельских доказательств систематического выполнения работ по заданию работодателя.

7.2. Охрана труда

Золотудаление сопряжено с повышенной запылённостью, возможным контактом с горячими средами и движущимися механизмами. Соответственно работодатель обязан:

- обеспечить обучение по охране труда, инструктажи, стажировку, проверку знания требований охраны труда — **ст. 214, 219 ТК РФ**, Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464;
- выдать сертифицированные СИЗ — **ст. 221 ТК РФ**, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н;
- провести предварительный/периодический медосмотр — **ст. 212, 214 ТК РФ**, Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н;
- провести внеплановую СОУТ при изменении выполняемых работ — **ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ**;
- установить гарантии и компенсации за вредные условия труда — **ст. 147 ТК РФ** (доплата не менее 4 %), **ст. 117** (дополнительный отпуск), **ст. 222** (лечебно-профилактическое питание/молоко).

Отказ при нарушении этих требований — самостоятельное и безусловное право работника: **ст. 220 ТК РФ** (при необеспечении СИЗ работодатель не вправе требовать исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой), **ст. 379 ТК РФ** (отказ от работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью). Дисциплинарное взыскание за такой отказ недопустимо (ст. 192, 380 ТК РФ).

7.3. Практический вывод по версии Д

Выполнение работы без оформления не «обнуляет» права работника: он может требовать и оформления совмещения (ст. 60.2, 151 ТК РФ), и доплаты за фактически выполненное, и доплаты за вредность, и внеплановой СОУТ.

8. Отказ работника: правовые последствия по каждому сценарию

Сценарий	Правомерность отказа	Возможные действия работодателя
Работа не входит в трудовую функцию, письменного	Правомерен (ст. 60, 379 ТК РФ; п. 19 Пленума ВС РФ № 2)	Взыскание незаконно (ст. 192, 380 ТК РФ); при недопуске к работе — простой по вине работодателя с

Сценарий	Правомерность отказа	Возможные действия работодателя
согласия нет (верс. Б, В, Г)		оплатой не ниже 2/3 средней зарплаты (ч. 1 ст. 157 ТК РФ)
Работа входит в трудовую функцию, все требования охраны труда соблюдены (верс. А)	Неправомерен	Замечание, выговор (ст. 192 ТК РФ); увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — только при наличии неснятого взыскания
Работа входит в функцию, но не обеспечены обучение/СИЗ/медосмотр (верс. Д.2)	Правомерен (ст. 220, 379 ТК РФ)	Взыскание незаконно; простой оплачивается (ч. 1 ст. 157 ТК РФ)
Работа не входит в функцию, но работник согласен на оформление	Отказ снимается	Дополнительное соглашение + доплата (ст. 60.2, 151 ТК РФ)

Отдельно о «мы» (коллективный отказ). Каждый работник вправе отказаться индивидуально (ст. 379 ТК РФ). Однако **организованный коллективный отказ от выполнения собственных трудовых обязанностей** (например, отказ работать до введения ставки зольщика) может быть квалифицирован как **незаконная забастовка** (ст. 409, 413 ТК РФ) с соответствующими рисками для инициаторов. Безопасная линия поведения: индивидуальные письменные отказы от **дополнительной** работы и заявления о её оформлении, а не коллективный отказ от основной работы.

Сроки защиты: индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС (ст. 384–390 ТК РФ) или судом (ст. 391 ТК РФ); по спорам о выплатах — годичный срок (ч. 2 ст. 392 ТК РФ), по увольнению — месячный (ч. 1 ст. 392); работники освобождены от госпошлины (ст. 393 ТК РФ). Надзорные органы: ГИТ (ст. 356, 357 ТК РФ), прокуратура (ст. 10 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1). Нарушение трудового законодательства влечёт административную ответственность — ч. 1, 6 ст. 5.27 КоАП РФ, а по охране труда — ст. 5.27.1 КоАП РФ.

9. Практический алгоритм для работника

1. **Собрать документы:** трудовой договор (раздел «Трудовая функция»), производственная инструкция, штатное расписание (доступно через запрос), карта СОУТ, табели, наряды, должностные/сменные журналы.
2. **Подать письменное заявление (или мотивированный отказ)** в двух экземплярах, с отметкой о принятии (либо направить заказным письмом с описью). Формулировка: «Работа по золоудалению не предусмотрена моим трудовым договором и тарифно-квалификационной характеристике; согласия по ст. 60.2 ТК РФ я не давал; в соответствии со ст. 60, 379 ТК РФ отказываюсь от её выполнения. При необходимости поручения прошу оформить совмещение профессий с установлением доплаты по ст. 151 ТК РФ».
3. **Параллельно заявить** о готовности выполнять работу после оформления соглашения и доплаты — это исключает обвинения в недобросовестности.
4. **При давлении** — письменно требовать обоснование в письменной форме; фиксировать факты (свидетели, копии, аудиозапись собственного разговора в порядке самозащиты).
5. **При взыскании** — обжаловать в ГИТ/прокуратуру/суд в течение 3 месяцев со дня ознакомления с приказом (ч. 1 ст. 392 ТК РФ); при недопуске к работе — требовать оплаты простоя (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).
6. **При фактическом выполнении** — заявить требование о доплате за прошедший период (в пределах 1 года, ч. 2 ст. 392 ТК РФ) и о внеплановой СОУТ.

10. Практический вывод по каждой версии (сводка)

- **Версия А (работа входит в трудовую функцию, охрана труда соблюдена):** отказываться нельзя; отказ = дисциплинарный проступок. Требуйте доплаты за вредность (ст. 147 ТК РФ) и корректной СОУТ.
- **Версия Б (дополнительная работа по другой профессии — наиболее вероятная при отсутствии записи в договоре):** отказываться можно и нужно — закон требует письменного согласия и доплаты (ст. 60.2, 151 ТК РФ). Отказ защищён ст. 60, 379, 380 ТК РФ; взыскание незаконно.
- **Версия В (попытка прикрыться ст. 74 ТК РФ):** отсутствие ставки — не «организационно-технологическое изменение»; изменение трудовой функции по ст. 74 запрещено. Отказ правомерен.
- **Версия Г (перевод):** без письменного согласия невозможен (ст. 72, 72.1 ТК РФ); ст. 72.2 к регулярной работе неприменима.

- **Версия Д (работа уже выполняется):** право на доплату (ст. 149, 151 ТК РФ) сохраняется; судебная практика неоднородна — при доказанности выполнения по поручению работодателя доплата взыскивается.
- **Коллективный аспект:** индивидуальные отказы — законно; коллективный отказ от собственных обязанностей — риск квалификации как незаконной забастовки (ст. 409, 413 ТК РФ).

Итоговый ответ на вопрос «можем ли мы не выполнять золоудаление»: да, если эта работа не предусмотрена вашим трудовым договором и тарифно-квалификационной характеристикой (ЕТКС) и не оформлена как совмещение по ст. 60.2 ТК РФ с доплатой по ст. 151 ТК РФ. Ссылка начальника на отсутствие ставки зольщика юридически несостоятельна: отсутствие штатной единицы не создаёт обязанности работника выполнять работу по другой профессии без согласия. Единственное исключение — если инструкция (являющаяся частью договора) прямо включает золоудаление в вашу функцию и вы допущены к этой работе с соблюдением требований охраны труда; но и тогда вы вправе требовать доплаты за вредные условия (ст. 147 ТК РФ) и внеплановой СОУТ.

11. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс РФ — ст. 8, 9, 21, 22, 56, 57, 60, 60.1, 60.2, 72, 72.1, 72.2, 74, 77 (п. 5, 7 ч. 1), 81 (п. 5 ч. 1), 117, 129, 132, 136, 140, 142, 147, 149, 150, 151, 157 (ч. 1), 189, 192, 193, 195.1–195.3, 212, 214, 219, 220, 221, 222, 352, 353, 356, 357, 379, 380, 384–390, 391, 392, 393, 409, 413.
2. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (вводные редакции ст. 60.2, 72, 72.1, 149, 151 ТК РФ).
3. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» — ст. 17 (внеплановая СОУТ).
4. Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».
5. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров...».
6. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 19 (отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором, не является дисциплинарным проступком).

-
8. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (Общие положения ЕТКС; тарифно-квалификационные характеристики, в т. ч. по профессии «машинист топливоподачи» — выпуск по эксплуатации оборудования электростанций и сетей; подлежит сверке с действующей редакцией).
 9. Постановление Госкомтруда СССР от 05.01.2004 № 1 (штатное расписание) — в части, не противоречащей ТК РФ.
 10. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 (ОКПДТР) — в части наименования профессий «машинист топливоподачи», «зольщик».
 11. Кодекс РФ об административных правонарушениях — ст. 5.27 (ч. 1, 6), ст. 5.27.1.
 12. Гражданский кодекс РФ — ст. 10 (недопустимость злоупотребления правом) — применяется субсидиарно при оценке действий работодателя по уклонению от оформления доплаты.
 13. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 10.
 14. Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике (применяется, если на работодателя распространено его действие) — в части минимальных размеров доплат за совмещение профессий; требует проверки по актуальной редакции.